

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL DE MÁLAGA III, SOCIEDAD ANÓNIMA PARA LOS AÑOS 2008/ 2009

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación a tod@s los trabajador@s ocupad@s por Servicio de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima. Queda exceptuado de este Convenio Colectivo el personal regulado en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga

La duración del presente convenio será de dos años, es decir desde el 01-01-2008, hasta el 31-12-2009. El convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. Los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 1 de enero de cada respectivo año.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este convenio colectivo mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Mientras no se firme un nuevo convenio seguirá rigiéndose por el actual.

Artículo 3. Efectos económicos y revisión salarial

2008. - La subida en todos los conceptos económicos y socioeconómicos, será del 4,5 por 100, con efecto retroactivo al 01-01-2008 y con cláusula de revisión en todo lo que el IPC general de año 2008 supere el 4,0 por 100. La diferencia que pudiera existir como consecuencia de la cláusula de revisión se abonará entre enero o febrero de 2009.

2009. - La subida en todos los conceptos económicos y socioeconómicos será del IPC general de 2008. La cláusula de revisión se calculará como la diferencia entre el IPC general, de 2009 menos el IPC general, de 2008 al cual se le debe restar 0,5 por 100. En el caso hipotético de que dicha diferencia fuera negativa no se producirán descuentos en nómina.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Constituye el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas, que constituyen partes

inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones que se pactan en el presente convenio colectivo compensaran y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro solo afectarán a los aquí pactados cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, sean superiores. En caso contrario, el presente convenio subsistirá en sus propios conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por cuatro miembros de la empresa y cuatro miembros de la parte social en relación a los sindicatos representados en el Comité de Empresa. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la convocatoria.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o empresariales que las partes determinen, con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido. Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de entablar

reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

Capítulo II. Acción sindical en la empresa

Artículo 8. Comité de empresa

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajador@s de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia. El comité ostentará la representación de tod@s l@s trabajador@s de la empresa para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Estará especialmente capacitado para la denuncia y deliberación del convenio, con facultad para designar a los representantes en la Comisión Deliberadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del comité de empresa, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma mensual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación del propio comité. Quedaran excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, comisión Paritaria del Convenio, y cuantas reuniones sean convocadas por la Empresa, incluyendo los miembros del comité participante en la mesa de negociación del convenio colectivo.

Se reconoce por ambas partes, para el mejor funcionamiento de las relaciones laborales entre Empresa y trabajador@s, la existencia de la Comisión Laboral y la Comisión Socioeconómica. Dichas comisiones, en lo que se refiere a la parte social, se regularán por el reglamento interno del comité. La comisión laboral se celebrará con carácter mensual.

De acuerdo con la Ley, los miembros del comité presentarán ante la Dirección de la Empresa o las personas que esta designe, el aviso de la ausencia de trabajo, con motivo de las horas de representación, con justificación posterior de las mismas. Se pondrá a disposición del comité de empresa, un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades, material de oficinas, así como tablones de anuncios en los que fijar su propaganda e información.

La Dirección de la empresa se compromete a cambiar la línea RDSI del comité por una línea ADSL.

Artículo 9. Derechos del comité a la información

Se le reconoce al comité de empresa el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la misma, en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de la plantilla. En este orden de cosas se les

informara:

A) MENSUALMENTE

- Tasa de absentismo y sus causas.
- Número de horas extraordinarias desglosadas por centros de trabajo y número de trabajadores que las han realizado y cuantía de las mismas en cómputo global.

B) TRIMESTRALMENTE

- Relación de número de puestos de trabajo por cuartelillos o dependencias.
- Evolución de la plantilla.
- Situación de la producción en todas las actividades.

C) ANUALMENTE

- Situación de balances, memorias y cuentas de explotación.
- Proyecto de inversiones.

CUANDO SE PRODUZCA

- Información sobre los contratos de colaboración para la realización de práctica.

PROFESIONALES Y LA RELACIÓN DE ALUMNOS

- De cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de esta.
- Conocer sobre el índice de siniestralidad y los estudios periódicos o especiales que se realicen en el medio ambiente laboral de los mecanismos de prevención que utiliza la empresa: Cuando se dé al comité de salud laboral se hará una copia más para el presidente del comité.

Se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajador@s los boletines de cotización a la Seguridad Social así como los modelos de contrato escrito, y los cumplimentados, (fotocopia) que se han celebrado en la empresa mes a mes, y los documentos relativos a la terminación laboral, así como los cambios de turno.

En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del ET y demás normativa vigente.

Artículo 10. Garantías del comité de empresa

Los miembros de comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones, contarán con las siguientes garantías:

1. No podrán ser sancionados sin ser oídos previamente aparte del interesado, el comité de empresa. Mientras el interesado seguirá en el normal desempeño de su cargo en el comité de empresa.
2. No podrán ser despedidos por su actuación en el ejercicio de sus funciones, si estas se desarrollan dentro de la normativa legal. Estas garantías se extenderán durante dos años después de expiración de su mandato.
3. En caso de urgencia manifiesta, se podrá consultar con el representante sindical en el propio lugar de trabajo.

Artículo 11. Secciones sindicales

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza todo ello de acuerdo con las disposiciones y leyes que las regulan y establecen.

Los sindicatos legalmente constituidos, y con representatividad suficiente dentro de los requisitos que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, podrán designar Delegados Sindicales con el fin de potenciar la acción sindical y considerar con la empresa la problemática laboral sindical de sus afiliados.

Apartado A. FUNCIONES DE LOS DELEGAD@S SINDICALES.

El delegad@ sindical, en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, tendrá los mismos derechos y las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, así como los siguientes derechos:

1. Tener derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa estando obligados los delegad@s sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa, en materia de seguridad y salud laboral, comisión paritaria de interpretación del convenio, con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliad@s a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa

pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

El delegad@ sindical realizara su labor sin interferir las competencias especialmente atribuidas al comité de empresa. Dado la existencia de Secciones Sindicales por parte de las centrales de UGT, CCOO, CGT y CSIF y las características de la empresa, dichas secciones tendrán derecho a la utilización de un local adecuado independiente, en el que desarrollar sus actividades.

En Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, SA actualmente están reconocidas las Secciones Sindicales UGT, CCOO, CGT y CSIF, cada una de ellas designarán 2 delegad@s sindicales. Este acuerdo estará en vigor hasta que se celebren las próximas elecciones sindicales.

Las horas de estos delegad@s podrán ser computadas conjuntamente con los demás miembros del comité.

Tanto el alta como la baja a los distintos sindicatos correrán a cuenta de las secciones sindicales.

Apartado B. CUOTAS SINDICALES

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los

salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajad@r y previa conformidad, siempre de este.

Capítulo III. Organización del trabajo y participación del personal en la empresa

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del operari@ y respetando en todo momento las leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificaciones del trabajo, con el conocimiento del comité de empresa en una reunión previa.

Artículo 13. Participación

La participación de l@s trabajador@s en la empresa es un derecho social irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios

trabajador@s, por sus representantes o por las organizaciones sindicales reconocidas.

Artículo 14. Grados y materias objeto de participación

a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

b) Los trabajador@s serán oídos siempre a través de sus representantes en todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral, mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistente entre otros en los siguientes.

1. Revisiones y actualizaciones de los salarios.

2. Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.

3. Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4. Promoción y formación profesional de l@s trabajador@s y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5. Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.

6. El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajador@s.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a l@s operari@s, cualesquiera que sea su número, se integraran de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) La Dirección informará al comité, con antelación de quince días acerca de la implantación o reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la Dirección de la empresa informara al comité, con quince días de antelación, antes de proceder a dichos cambios.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del ET y demás normativa vigente.

Artículo 15. Garantías de empleo

L@s trabajador@s contemplados en el artículo 1.º del presente Convenio, estarán siempre vinculados laboralmente a la empresa, sea cual fuere la que realice el servicio, respetándose las condiciones y categorías que viniesen ostentando.

Artículo 16. Reserva de plaza

En caso de detención por la autoridad de un operari@ que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en su puesto de trabajo. El operari@ tendrá derecho a la petición de excedencia voluntaria por el periodo que transcurra desde su detención a la celebración del juicio.

En caso de que el operari@ sea condenado a una pena de privación de libertad se reunirá el comité y la Dirección de la empresa, para acordar las condiciones de reingreso.

Artículo 17. Discriminación en el trabajo

Ningún operari@ será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología, raza o afiliación político sindical. En la contratación de los trabajador@s se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

La empresa y los representantes de los trabajador@s acuerdan que se contrate a personas con minusvalía hasta un número que represente el 3 por 100 del personal fijo. Este compromiso se desarrollará dentro del periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 17.1 Sobre la Ley de Igualdad.

La empresa y la parte social se obligan a llegar a un acuerdo, antes de que acabe el segundo semestre de 2008, sobre la aplicación a la empresa de la ley de igualdad.

Artículo 18. Clasificación del personal

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en razón de las funciones o trabajos que desempeñe, de acuerdo con los categorías profesionales que figuren en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

Las definiciones y funciones de las categorías se remiten al Convenio General del Sector. Una vez que este defina las categorías se recogerán dentro del texto del presente convenio y se verá cuales son las que faltan para su definición.

Se acuerda cambiar la denominación de los peones de limpieza, recogida y



capataces por la de operari@ de servicio de limpieza, operari@ de servicio de recogida y coordinador@ de servicio, respectivamente.

La empresa y la parte social se obligan a llegar a un acuerdo, antes del que acabe el segundo semestre de 2008, sobre la realización de la capacitación de las diferentes categorías.

Plasmar el compromiso del anterior convenio de incluir actividad a los antiguos operarios de baldeo.

Artículo 19. Dotación de vehículos

Todos los camiones que sean utilizados en estos servicios irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios, emisora de radio o preinstalación y un indicador intermitente de posición de averías, así como la insonorización y hermeticidad de todos ellos. De su correcto uso, utilización y aviso, en caso de mal funcionamiento, será responsable el operari@ del mismo, mientras se encuentre prestando el servicio.

La empresa se compromete a no retirar las radios instaladas en los vehículos de nueva adquisición, sin compromiso de mantenimiento, ni restitución, previa fijación de las mismas, una vez alcanzados acuerdos con los delegad@s de Prevención. La empresa se compromete a estudiar la implantación progresiva de GPS/ manos libre. La instalación de luces giratorias destellantes, se realizará de forma progresiva y siempre y cuando no supongan modificaciones técnicas o legales en el vehículo, previo acuerdo con los delegad@s de prevención.

Artículo 20. Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que por causas ajenas al trabajad@r y realizando un servicio encomendado con un vehículo de la empresa, infligiera las normas de circulación y por ello fuera sancionad@ con la retirada de puntos, la empresa se compromete a pagar todos los gastos necesarios para la recuperación de los mismos.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la Empresa le facilitara otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conduct@r cuando le devuelvan el carnet.

Capítulo IV. Régimen de trabajo: jornadas, descansos, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 21. Jornada de trabajo

L@s trabajador@s afectad@s por el presente convenio colectivo, excluido el



personal técnico y administrativo que se regula en el artículo 23, efectuaran una jornada laboral de 35:00 horas semanales. Están incluidos los 25 minutos diarios de bocadillo.

El tiempo de trabajo se computara de modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria el operari@ se encuentre en su puesto de trabajo si aquel se desarrolla habitualmente en la vía pública.

L@s operari@s en cuadrante en diferente grupo de descanso, podrán cambiar su descanso semanal voluntariamente entre ellos, comunicándolo con 72 horas de antelación a su respectivo mando.

Artículo 22. Horario de trabajo

El cuadro horario, en función de las distintas actividades, es el siguiente:

General	Entrada	Salida
Mañana	06:30	13:30
Tarde	14:00	21:00
Noche RSU	23:00	06:00
Noche resto Servicio	23:30	06:30

Excepción a este horario son los servicios especiales tales como mercados, punto limpio, centro de eliminación, playas y otros servicios especiales, que se regularan por su propio horario.

Vertedero y planta

	Entrada	Salida
Mañana	06:30	13:30
Mañana	07:00	14:00
Tarde	14:00	21:00
Noche	00:00	07:00

Mercados

	Entrada	Salida
(Jornada partida)	08:30	11:30
	13:30	17:30

Punto limpio

	Entrada	Salida
Mañana	07:00	14:00
Tarde	14:00	21:00

Personal administrativo: Según el artículo 23 del convenio.

Guarda: Según legislación.

Auxiliares de servicio: Según el horario del servicio al que estén asignados.

L@s trabajador@s del taller que trabajen los días festivos, incluyendo los festivos en sábado y las jornadas del 24 y 31 de diciembre, lo harán en el turno de mañana.

El horario de turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, finalizará a las 20:00 horas.

Artículo 22.1. Personal de planta

Equiparación salarial de las categorías con las de LIMASA III, el peón de limpieza del CAM, será denominado operari@ de servicio del CAM. El vestuario de este personal figurará en acta adjunta.

Artículo 23. Jornada y horario para el personal técnico y administrativo

El horario de trabajo para el personal técnico y administrativo será de 8:00 horas a 15:00 horas, de lunes a viernes durante todo el año.

El tiempo de bocadillo es de 25 minutos diarios.

Este horario no significará disminución o retraso en las tareas propias de cada empleado en ninguna época del año, manteniéndose el mismo nivel de productividad que se venía realizando.

En Semana Santa, el 50% de la plantilla descansará lunes, martes y miércoles anteriores al Jueves Santo y el 50% restante de la plantilla, descansará lunes, martes y miércoles posteriores al Domingo de Resurrección. Se rotará anualmente.

La cuantía del concepto “prendas de vestuario” será el que figure en las tablas adjuntas.

Al personal administrativo se le abonará cuando coincida un festivo, trabajado o no trabajado, con un sábado. La cuantía será la correspondiente al festivo que coincida. Ello siempre y cuando el trabajador@ se encuentre en activo, que no se percibirá en los casos: vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes.

Artículo 24. Cambio de turno rotativo

El servicio de tarde y nocturno se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo:

- a) Personal voluntario, con petición individual, con prioridad para hijos.
- b) Siempre y cuando no se cubra con el personal indicado en el apartado



a) se seguirá un sistema rotativo, cada 15 días.

c) L@s trabajador@s mayores de 59 años no rotarán, permaneciendo fijos de día, salvo que voluntariamente deseen rotar.

El servicio de conductor@s se realizará prioritariamente con conductor@s.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa intentará equilibrar al 50% los servicios de día/noche.

Todos los cambios de turno, se publicarán en los tablones de anuncios con dos días de antelación a la entrada de los mismos.

Dadas las características del servicio de carga lateral y recogida selectiva se rotará mensualmente entre los conductor@s incluidos en una lista consensuada entre la empresa y el comité de empresa.

Artículo 25. Descanso dominical y festivos

El descanso se realizará en domingo y otro día rotativo según cuadrantes que se adjuntan. Este sistema se aplicará a todo el personal salvo:

- L@s trabajador@s contratados a tiempo parcial para dichos días.

- El personal contratado para las playas del 15 de mayo al 30 de septiembre, que lo harán los miércoles. Los que presten sus servicios en jornada nocturna descansarán la madrugada del citado día.

Cuando coincida un festivo no trabajado con un descanso de los generados mediante el sistema de rotación, se compensará con otro día de descanso.

En cuanto a los festivos, se pacta expresamente para el personal de los servicios, el compromiso de trabajar todas las fiestas del año, excepto el día 1 de enero, el día de Andalucía, el 1 de mayo, San Martín de Porres y el 25 de diciembre. Se trabajará, como mínimo, diez festivos al año.

Con relación al 25 de diciembre, el personal del servicio nocturno descansará la noche del 24 al 25 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 25 al 26. Igualmente este personal descansará la noche del 31 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 1 de enero.

A partir del año 2009, se cambia el 06 de enero, festivo no trabajado, por 03 de noviembre, festivo trabajado.

En caso de coincidir dos fiestas consecutivas, se trabajará una de ellas a elegir entre el comité y la Dirección de la empresa.



Siempre y cuando coincida alguno de los 5 festivos no trabajados (1 de enero, 6 de enero, día de Andalucía, 1 de mayo y 25 de diciembre) en sábado, domingo o lunes, se abonará el importe de tablas por cada uno de ellos. En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida en domingo, esta pasará al lunes, abonándose el importe especificado de tablas euros además del Plus de lunes correspondiente, al personal afectado.

Cuando el descanso generado por el sistema de rotaciones coincida con un festivo no trabajado, se compensara con otro día.

Artículo 26. Vacaciones

Tod@s l@s trabajador@s disfrutaran de un mes natural de vacaciones retribuidas con el importe que para cada categoría se pacta en los anexos. A estos importes se adicionará, en su caso 30 días de la antigüedad sobre la base de cálculo. Las vacaciones se darán de acuerdo con las necesidades de los servicios y se harán de forma rotativa para todo el personal, por categorías y actividad.

Se podrá proponer a la empresa acuerdos de cambio de disfrute de vacaciones entre los trabajador@s de la misma categoría, funciones y actividad, siendo resueltas por la Dirección de la misma de acuerdo con las necesidades del servicio.

En caso de fuerza mayor imprevista debidamente justificada, el productor@ podrá solicitar con una antelación de 7 días el cambio de 15 días de su periodo vacacional.

En caso de problemas de fuerza mayor, el productor@ podrá solicitar con una antelación de dos meses, el cambio de 15 días de su periodo vacacional. Siempre y cuando los cambios no superen el 10% de la totalidad del mes.

En caso de que el productor@ solicite disfrutar 15 de su periodo vacacional fuera de los meses de junio a septiembre, podrá solicitarlo con 15 días de antelación de su mes oficial de vacaciones.

Las vacaciones tendrán una rotación de cuatro meses, de junio a septiembre, rotándose de mes en mes cada año. (Ejemplo: junio en un año, julio en el siguiente, etc.). De septiembre se pasaría a junio.

El calendario de vacaciones se publicará, como mínimo, con dos meses de antelación, realizándose paritariamente entre empresa y parte social.

Las vacaciones se cobrarán con la nomina del mes anterior al de su disfrute. A partir del 2009, la diferencia entre el mes de vacaciones y la media de las once mensualidades restantes, se prorrateara la cotización de dicha cantidad en los doce meses del año en las que se disfrutaran.



Artículo 27. Licencias retribuidas

L@s trabajador@s tendrán derecho a permisos retribuidos percibiendo el salario base, antigüedad, plus complementario y plus extra salarial en los siguientes casos:

a) Matrimonio: 20 días naturales.

b) Fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica grave o que requiera estancia hospitalaria superior a 24 horas, con justificante oficial, de consanguíneos, descendientes políticos, y progenitores políticos: 2 días naturales. Si fuera en provincia limítrofe, 3 días naturales. Otras provincias 4 días naturales.

c) Fallecimiento, con justificante oficial, de ti@s y sobrin@s carnales, herman@s polític@s y niet@s, 1 día natural. Si fuera en provincias limítrofes, 2 días naturales. Otras provincias, 3 días naturales.

d) Matrimonio de descendientes, consanguíneos y progenitores, 1 día natural. Si fuera en otras provincias se seguirá el sistema establecido en el apartado c).

e) Traslado de domicilio habitual (mudanzas) 2 días naturales.

f) Cuando el trabajador@ curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación, la jornada del día del examen.

Cuando los exámenes correspondan a cursos de conducción se le dará el día del examen con un máximo de dos convocatorias.

g) Alumbramiento del cónyuge: 3 días hábiles. Si ocurre complicación grave derivada del parto enfermedad grave y cesárea el permiso será de 6 días naturales.

h) Fallecimiento del cónyuge, descendiente o progenitores: 4 días naturales; si el fallecimiento fuera en provincia limítrofe, 5 días naturales. Otras provincias 6 días naturales. En caso de abuel@s, 2 días naturales y en provincias 3 días naturales. A partir del año 2009, cambia el concepto de día natural por día hábil, entendiéndose, a estos efectos, como día inhábil los descansos según el cuadrante correspondiente.

i) Hospitalización, e intervención quirúrgica grave o que requiera estancia hospitalaria superior a 24 horas acreditada, mediante justificante oficial del cónyuge, descendientes y progenitores; 4 días naturales. Si fuera en provincia limítrofe, 5 días naturales. Otras provincias 6 días naturales. En caso de hospitalización, que requiera estancia hospitalaria inferior a 24 horas, de alguno de los parientes indicados, 1 día natural.





j) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica por razones de enfermedad, sin que este beneficio pueda exceder de 5 veces al año. En caso de asistencia previa a cita de especialista o análisis clínicos, por el tiempo estrictamente necesario, sin que sobrepase 7 veces al año. Todo ello si el horario del médico, especialista o análisis es dentro de la jornada laboral del solicitante.

k) Todo lo aquí no recogido referente a permisos retribuidos se acogerá a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales. En general la Empresa podrá exigir en cualquier caso justificantes de la causa que motiva el permiso retribuido.

l) Toda la plantilla tendrán derecho a cinco días asuntos propios. L@s operari@s eventuales tendrán derecho a un día de asunto propios cada dos meses de trabajo, con un máximo por año natural de cinco.

Los días de asuntos propios, se deberán solicitar con una semana de antelación. El número máximo de beneficiarios que lo tomen en un mismo día, no será superior al 15% de la plantilla por categoría y actividad. A los efectos de este porcentaje no se tendrán en cuenta los permisos compensados. Esta licencia no será posible gozarla en días posteriores a festivos no trabajados. En el caso de vacaciones se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días al inicio o finalización.

El periodo en que se podrá disfrutar los días de asuntos propios será del el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, excepto en los periodos de Semana Santa y FERIA.

Los asuntos propios son prioritarios a los permisos compensados.

Las licencias retribuidas contempladas en este artículo se disfrutaran en el mismo día del hecho si es anterior al inicio de la jornada laboral, o al día siguiente del hecho causante si es posterior a la jornada laboral (excepto apartado I).

Artículo 28. Licencias sin retribución

La empresa concederá permisos sin retribución a l@s operari@s que los soliciten con antelación suficiente, siempre que el personal que disfrute de ellos no sobrepase el 7% de la plantilla por categoría y actividad.

Para conceder estas licencias al servicio de talleres y dado el escaso número de personas que en el mismo prestan sus servicios, no se tendrá en cuenta el porcentaje indicado, concediéndose en su caso, 2 como máximo.

Ampliar a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial para trabajar los 15 festivos del año y domingos.

La licencia sin retribución en los festivos trabajados será del 20 por 100 de la



plantilla por categoría y actividad. El disfrute de esta licencia conlleva el no cobro del festivo trabajado.

La empresa se compromete a informar del porcentaje y número de trabajadores necesarios para la realización de los servicios en los festivos trabajados por cuartelillos y dependencias. Como referencia la información trimestral.

Criterios: Si falta personal para cubrir las necesarias, se cogerán por: 1.º Indefinid@s. 2.º Antigüedad. 3.º Rotación. 4.º Control en agenda por los mandos. Se determinará en Comisión Laboral el sistema de rotación.

Artículo 29. Permisos de asistencia a juicio

Cuando cualquier operario, sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la empresa disfrutara:

- a) Si trabaja en turno de noche, permiso de una jornada la noche anterior al juicio.
- b) Si trabaja en turno de día, el día del Juicio.
- c) El tiempo indispensable para atender las diligencias judiciales previas.

Estos permisos serán retribuidos en todos los conceptos. No obstante la empresa está obligada a conceder permisos a l@s trabajador@s que presentando la oportuna citación, tengan que presentarse ante Juzgados u Organismos Oficiales para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal; todo ello sin perjuicio de la facultad que el párrafo segundo letra d) del n 3 del artículo 37 del Estatuto de l@s Trabajador@s, concede a la empresa.

Artículo 30. Excedencias

El personal fijo de plantilla, con un tiempo mínimo de seis meses al servicio de la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo. Teniéndose en cuenta, la sustitución e información a las secciones sindicales.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Artículo 31. Excedencia voluntaria

Es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos de antigüedad por año de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los miembros del comité de



empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de veinte días.

La negativa estará basada en algunas de las siguientes causas:

- a) Plazo perentorio de realización del servicio.
- b) No llevar como mínimo seis meses al servicio de la empresa.
- c) haber disfrutado de otra excedencia en los últimos cinco años.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible y otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador@ y aquellas otras recogidas en disposiciones oficiales. Si el trabajador@ no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ser restablecido al puesto que desempeñaba cuando solicitó la excedencia.

Artículo 32. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, l@s trabajador@s que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarse en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

Cuando por causa de maternidad o paternidad, se vea obligado a atender su familia se le otorgará la excedencia forzosa el tiempo necesario.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 33. Salario base

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada categoría en las tablas salariales.

Artículo 34. Complemento personal de antigüedad

El complemento personal de antigüedad para todo el personal consistirá en tres

bienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100. Ello sobre el salario base que corresponda para cada categoría profesional.

Artículo 35. Plus complementario

La naturaleza, definición y contenido de este plus es la/el que se contempla y recoge en el artículo 35 del convenio colectivo 91/92 de Empresa Malagueña Mixta de Limpieza, SA.

La cuantía de este plus será la que se especifica con carácter mensual para cada categoría en las tablas salariales anexas.

El personal técnico y administrativo disfruta de un plus complementario variable por persona como complemento a su bruto anual que figura en tablas.

Artículo 36. Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios entre las 21 y 6 horas percibirá un complemento salarial de nocturnidad para todas las categorías y por día efectivamente trabajado. La cuantía de este plus será la que consta en las tablas salariales.

Artículo 36.1. Plus posterior a domingo y festivo no trabajado

Todo el personal realizará en forma debida el trabajo que como consecuencia del domingo o del día festivo no trabajado se haya acumulado, tanto en exceso de basura como en el resto de los trabajos indicados dentro de la jornada laboral.

Se abonará este plus, por el importe que para cada categoría figura en las tablas salariales por tantos días posteriores a domingo y festivo no trabajados como haya en una mensualidad.

La faltas justificadas o no de asistencia al trabajo en día posterior a festivo descansado dará lugar a que no se abone este complemento.

Cuando por las rotaciones generadas por el trabajo a turno, coincida un descanso con un día que se percibe el presente plus, este plus se percibirá igualmente siempre y cuando el operari@ se encuentre en activo, es decir, que no se percibirá en los casos de falta de asistencia, justificada o no, vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes, permisos, etc.

La empresa, cuando el descuento de este plus afecte a un gran número de trabajador@s, se compromete a informar al comité antes de efectuar el descuento.

Para el año 2008, incrementar en 2 euros, para administración, operarios de limpieza, oficiales y maquinistas de segunda.

Para el año 2009, incrementar en 2 euros, para administración, operarios de limpieza, oficiales y maquinistas de segunda.

Artículo 36.2. Plus festivo trabajado

De conformidad con lo pactado en el artículo 25 del vigente convenio colectivo, se abonará este plus a cada operari@ por cada festivo trabajado, en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Cuando por las rotaciones generadas por el trabajo a turno, coincida un descanso con un plus posterior a domingo o festivo no trabajado, este plus se percibirá igualmente siempre y cuando el operari@ se encuentre en activo, es decir, que no se percibirá en los casos de falta de asistencia justificada o no, vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes, permisos, etc.

Artículo 36.3. Complemento de puesto de trabajo de: Taller, vertedero, lavadero y almacén

Este plus se abonará a aquellos trabajadores que voluntariamente cambien su día de descanso en domingo o festivo por otro día laborable, percibirán el denominado Complemento de Puesto de Trabajo.

La cuantía del mismo será de 65,54 euros por cada domingo efectivamente trabajado como consecuencia del cambio del descanso semanal en domingo por un día laborable.

Artículo 37. Faltas de asistencia al trabajo

La no asistencia al trabajo dará lugar a que se deduzca del salario que tiene el carácter mensual una cantidad igual al resultado de dividir el salario que tiene carácter mensual por 30 días.

Artículo 38. Masa salarial

La masa salarial a 31 de diciembre de 2007, queda establecida en

59.175.399 euros para 1.630 operarios de media anual.

Para el año 2008 y siguiendo las normas establecidas en el convenio, se pasarán a fijos 10 eventuales del servicio y 15 eventuales del CAM.

Para el año 2009 y siguiendo las normas establecidas en el convenio, se pasarán a fijos 20 eventuales del servicio y 5 eventuales del CAM



Para el 01-01-2010 y siguiendo las normas establecidas en el convenio, se pasarán a tiempo completo los “domingueros” del año 2000, que estén de alta en la empresa a la firma del presente convenio.

Artículo 39. Ayuda por discapacidad@s

L@s trabajador@s con cónyuge y descendientes disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo o con educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda por mes y por familiar, previa certificación emitida por el organismo pertinente.

Para discapacidades entre un 33 a un 64 por 100, según tablas adjuntas. Para discapacidades que estén en un 65 por 100 o más, cobrarán 80 euros/mes.

Artículo 40. Complemento de vencimiento periódico superior a un mes (pagas extras de Navidad, verano y marzo)

GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD Y VERANO

Las gratificaciones citadas, se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría que figura en el anexo. Se incrementarán, en su caso, con treinta días de la antigüedad sobre la base de cálculo correspondiente. El personal que ingrese o cese en la empresa, recibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su permanencia. Se abonarán el día 15 de julio y la de Navidad el 15 de diciembre.

Estas gratificaciones se devengarán, la primera desde el 1 de julio al 31 de diciembre, y la segunda desde el 1 de enero al 30 de junio, ambas del año en curso.

GRATIFICACIÓN DE MARZO

Todo el personal percibirá anualmente una paga extraordinaria, cuyo importe es el que expresamente se pacta y que figura en los anexos más la antigüedad de 30 días sobre la base de cálculo de cada categoría.

Quienes no presten sus servicios durante un año completo recibirán la parte proporcional correspondiente, y se devengará en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso.

La paga de marzo para la situación de I.T. tendrá los mismos efectos que si se estuviera trabajando, de acuerdo con el importe que figura en el anexo.



Artículo 41. Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este convenio coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias así suprimidas.

Con independencia de lo anterior, ambas partes estiman inevitable la realización de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución; asimismo, están de acuerdo en considerar estructurales las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajos en festivos.
- c) Festividades de Semana Santa y Feria de Agosto de Málaga.
- d) Situaciones transitorias debidas a inclemencias climatológicas, catástrofes u otras que se ocasionen imprevisiblemente.

Artículo 42. Plus extra salarial

Este plus compensará los gastos de locomoción en el desplazamiento o transporte al lugar de trabajo y la adquisición de otras prendas usadas en el trabajo distintas a las señaladas en el artículo

75. Se abonara en la cuantía mensual que se indica en las tablas salariales.

Capítulo VI. Mejoras socioeconómicas

Artículo 43. Trabajos de categoría superior

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses. El operari@ podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho periodo el operari@ puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas,

en estos supuestos, la Empresa convocará exámenes para cubrir estas vacantes mientras dura tal eventualidad.

Artículo 44. Trabajos de inferior categoría

La empresa por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles podrá destinar a un operari@ a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del operari@ o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignara el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se podrá pedir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

Tanto por lo que se refiere a este artículo como al anterior se estará a lo dispuesto en el Estatuto de l@s Trabajador@s en relación con la intervención y comunicación a l@s representantes de l@s trabajador@s.

Artículo 45. Jubilación anticipada

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio o norma que lo sustituya, y para los casos de trabajadores que con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la empresa se obliga a sustituir al trabajador jubilado de acuerdo con lo dispuesto en la norma indicada.

Para la sustitución de l@s trabajador@s que cumpliendo los requisitos de la orden de 17 de septiembre de 1974 (BOE 30 de septiembre) deseen jubilarse, en las condiciones que establece dicha norma, con anterioridad a los 64 años, la empresa se compromete a contratar a otra persona por los periodos que se indican a continuación siempre que las leyes generales lo permitan:

Contratación indefinida si la jubilación se realizase entre los 60, 61, 62 y 63 años.

Para llevar a cabo estas contrataciones con personas en las que esté interesad@, operari@ que se jubila, será necesaria la contratación temporal previa de los mismos. Dicha contratación se hará sucesiva-mente hasta hacer 365 días cotizados. La modalidad de contratos a emplear se establecerá por la empresa previo informe al comité y siempre dentro del marco que la legislación vigente establezca. Dichos 365 días cotizados computarán como parte del periodo indicado. Si dentro de los 365 días cotizados se produjese el cese de dicho

trabajador, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador, por el tiempo que reste para alcanzar la duración indicada en este párrafo.

El comité intervendrá en todos los procesos de sustitución anteriormente descritos.

Artículo 46. Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente

1. Indemnización por muerte. En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causaran derecho a una indemnización de 34.040,82 euros.

2. a) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 8.310,13 euros.

Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador@ no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

2. b) En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 34.040,82 euros.

2. c) En caso de gran invalidez, y en los mismos supuestos anteriores, la indemnización que se fija es de 45.420,65 euros.

En todos estos casos las indemnizaciones que se establecen lo son con independencia de aquellas otras que vengan reconocidas por las disposiciones legales que le sean de general aplicación. En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha que fije la calificación como de invalidez.

Dado que la empresa para hacer frente a las indicadas indemnizaciones, ha de suscribir las correspondientes pólizas de seguro, las mismas no se abonarán, en su importe correspondiente, hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas. Este artículo entrará en vigor, como máximo, a los 30 días de la publicación del convenio en el *BOP*, al objeto de contratar las nuevas pólizas.

En el caso de fallecimiento, se podrá incorporar a la empresa una persona. Estos casos serán revisados por la empresa y el comité de empresa, a fin de determinar la aceptación de dicha persona.

Artículo 47. Indemnización en caso de muerte natural



En caso de muerte natural o por accidente no laboral, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, tendrán derecho a la percepción de 2.421,02 euros.

Indemnización por muerte natural, se acuerda indemnizar con 70,75 euros, por año de servicio a los herederos de los trabajadores que fallezcan por esta causa.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación del Convenio en el *BOP*.

En el caso de fallecimiento, se podrá incorporar a la empresa una persona. Estos casos serán revisados por la empresa y el comité de empresa, a fin de determinar la aceptación de dicha persona.

Artículo 48. Hospitalización e incapacidad transitoria

Todo el personal que tenga que ser hospitalizado o intervenido quirúrgicamente por parto, por causas de I.T. derivada de enfermedad

o accidente, recibirá un complemento a cargo de la empresa, durante el tiempo que dure la hospitalización y doce meses más si continuará de baja en la cuantía necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora.

La incapacidad transitoria por enfermedad será cubierta desde el primer día hasta el día 19 con el 80 por 100 de la base reguladora, y a partir del 20 y hasta los 6 meses será el 100 por 100. A partir de los 6 meses pasará a ser el 80% de la base reguladora hasta el final de la IT.

Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del convenio.

Artículo 49. Accidente laboral

El personal que se encuentre en situación de I.T. a causa de accidente laboral percibirá con cargo a la empresa, un complemento del 15% de la base reguladora, a partir del día siguiente a la fecha de la baja.

Artículo 50. Premio de jubilación y baja por invalidez derivada de enfermedad o accidente no laboral

L@s operari@s afectados por este convenio que se jubilen entre los 60 y 65 años, percibirán un premio por jubilación por importe de 238,83 euros por año o fracción superior al semestre de servicio en la empresa.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que se tenga cubierto el periodo mínimo de carencia de cotización.

L@s operari@s que obtengan cualquier tipo de invalidez permanente total o

superior derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán 238,83 euros por año o fracción superior al semestre de servicio en la empresa.

L@s operari@s que obtengan cualquier tipo de invalidez o hayan cursado directa o indirectamente el proceso de invalidez antes del mes 16 de I.T, cubrirán su vacante por otra persona propuesta por él. La sustitución se producirá cuando llegue la resolución. Cuando le falte dos meses para llegar a los dieciséis, la empresa le enviará una carta recordándoselo.

Artículo 51.Trabajador@s de capacidad disminuida

Aquell@s trabajador@s que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente o desgaste natural por razón de la edad, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el normal desarrollo de los mismos de forma correcta y completa, serán considerados como reza el enunciado del artículo. La declaración de esta situación será hecha, si procede, por el comité de seguridad y salud laboral y a propuesta de las siguientes partes:

- a) Interesad@
- b) La Dirección de la empresa
- c) Servicio médico de empresa
- d) Comité de empresa

Una vez conseguida tal calificación, y al objeto de facilitar el acoplamiento del trabajad@r afectado a un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, se procederá a determinar, de acuerdo con el comité de empresa, la relación de ellos, que pueden ser adecuados para ser ocupados por dichos trabajadores. El salario a percibir por el trabajador en esta situación será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 52. Fondo social y su dotación

Las deducciones que la empresa efectúe con motivo de la pérdida del Plus Lunes, previsto en el artículo 36 1, serán destinadas a dotar el Fondo Social que a estos efectos fue creado y que tendrá por finalidad lo que disponga el Reglamento de Régimen Interno, que se confeccionará a tales efectos. Dicho fondo será administrado por los miembros del comité. Podrá asistir con voz pero sin voto, un representante de la empresa y uno de las secciones sindicales legalmente establecidas. La Jefatura del Servicio comunicará trimestralmente por escrito al comité de empresa la cuantía de los pluses que hayan sido descontados al personal en igual periodo de tiempo.

La empresa se compromete a entregar al comité de empresa, trimestralmente la cantidad de 400 euros para este fin.

La comisión socioeconómica supervisará este fondo.

Artículo 53. Gratificación de septiembre

A fin de poder ayudar a l@s trabajador@s a hacer frente a los mayores gastos motivados por la iniciación de los cursos escolares u otras atenciones sociales, se crea este plus con la cuantía que figura en tablas.

Esta cantidad que no siendo salario tiene la naturaleza de asignación se hará efectiva el 15 de septiembre de cada año.

En el supuesto de que el personal fijo cause baja en la Empresa antes del 15 de septiembre, tendrá derecho a la citada cantidad en su total importe.

Estas cantidades se harán efectivas en proporción al tiempo realmente trabajado en la Empresa. El devengo es por año natural.

Para el año 2008, se incluirá el 50 por 100 del importe de 30 días de antigüedad.

Para el año 2009, llegar al 100 por 100 del importe de 30 días de antigüedad.

Artículo 54. Prestamos

La empresa concederá préstamos individuales previa justificación del interesad@ oído el comité de empresa, por un importe máximo individual de 1.200 euros a devolver en 12 meses a razón de 100 euros mes. El montante máximo acumulado será de 120.000 euros.

La empresa informará trimestralmente sobre la evolución de los préstamos. La comisión Socioeconómica supervisará dicho fondo.

Artículo 55. Prestaciones

Todo operari@ de Limasa que sufra un deterioro en el trabajo de sus aparatos de visión, oído o prótesis, emitirá el Coordinador de Servicio un parte de incidencia donde se recoja el desperfecto del mismo, posteriormente este parte será firmado por el Presidente del comité de empresa y el Director de Recurso Humanos para que el Operario pueda llevarlo al proveedor homologado al efecto para el arreglo del mismo. Para esto se homologarán a tres empresas proveedoras de estos elementos para la compra de los aparatos que se deterioren trabajando.

La parte social se compromete a aportar antes de que acabe el presente convenio a tres proveedores de visión, oído y prótesis.

Artículo 56. Ayuda por jubilación

Al producirse la jubilación de un operari@ con más de veinte años de servicio en la empresa recibirá de la misma el importe de 419,66 euros, con independencia del premio de jubilación establecido en el artículo 50 de esta convenio.

Artículo 57. Ayuda de diciembre

Se crea un fondo para realizar un obsequio a l@s operari@s de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, SA en Navidad. El importe de este fondo será de 65,65 euros. Poroperari@ en alta en la empresa en la primera quincena del mes de diciembre y se entregara al comité una vez conocido el personal en alta.

Artículo 58. Actividades deportivas, recreativas y culturales

El Comité y la Dirección de la empresa, reconocen la comisión Socioeconómica con independencia para proponer y negociar la fijación de fórmulas que permitan la realización de las actividades que compone dicho artículo.

Artículo 59. Distancia al puesto de trabajo

Se procurara en la medida de lo posible y de acuerdo con la Comisión Laboral, reducir la distancia entre el puesto habitual de trabajo y el domicilio del trabajador de conformidad con el último párrafo de este artículo. Asimismo cuando un trabajador, por motivo injustificado, llegase tarde a su puesto de trabajo, por tiempo superior a una hora, no se incorporará al mismo, perdiendo la retribución correspondiente al día. En el supuesto de que el retraso fuera inferior a una hora, se deducirá el importe de la misma y se incorporará a trabajar una hora más tarde de su inicio de jornada.

Al objeto de comprobar el citado retraso, el capataz del servicio que corresponda, deberá volver al centro de trabajo a los 55 minutos de iniciada la jornada, siempre que falte algún operari@.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para solicitar el cambio de centro de trabajo y de horario.

El cambio de cartelillo o dependencias de trabajo será siguiendo el siguiente criterio:

- 1.º Indefinido.
- 2.º Antigüedad en el cartelillo o dependencia de trabajo.
- 3.º Cercanía del domicilio habitual del operario.

Artículo 60. Plazas vacantes

La empresa cubrirá las vacantes que se produzcan de su personal fijo, por muerte, invalidez, despido o baja voluntaria y jubilación, teniendo en cuenta las contrataciones temporales previas establecidas en el artículo 50 del presente convenio colectivo, todo ello con contratos de la misma naturaleza.

- Comunicación en los tablones de anuncios, para conocimiento de tod@s l@s trabajador@s, de las vacantes que se pretendan cubrir.

- Requisitos para solicitarlas.

Tendrán preferencia, en igualdad de aptitudes, l@s trabajador@s de la empresa en relación con otros solicitantes, manteniendo aquellos su condición de fijos de plantilla.

Será de libre elección de la empresa el personal técnico, Ayudantes de Servicio, Encargad@ General, Encargad@, Subencargad@ General, Jef@s de Departamento y Jef@s Administrativos de 1.ª y de 2ª.

El comité de empresa, aparte de conocer los modelos oficiales de contrato de trabajo recibirá una copia o fotocopia de todos los contratos rellenos que hace la empresa, en la admisión o prolongación de los mismos, y ejercerá una labor de vigilancia en la materia relativa al empleo. Asimismo l@s operari@s eventuales recibirán de la empresa, copia del mismo en el momento de su formalización.

Artículo 61. Ascensos

Aparte de lo legislado en el artículo 24 del Estatuto de l@s Trabajador@s, el personal incluido en la categoría inferior de la plaza a ocupar que deseen concursar en cualquier caso, realizarán una prueba que contemple conocimientos teóricos-profesionales y conocimientos prácticos profesionales. La valoración de cada uno de los aspectos citados anteriormente se fijarán paritariamente entre la empresa y una comisión del comité de empresa no superior a cuatro los miembros de cada parte. Dicha comisión elaborará conjuntamente las bases del con-curso y estará presente en la realización de las pruebas.

Artículo 62. Plantillas

Se entiende por plantilla de la empresa el conjunto numérico de productores necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento del objeto de su producción.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en fijo, eventual, interino y a tiempo parcial y las características de su contratación se ajustarán en todo momento a las distintas disposiciones que regulen esta materia.

El número de trabajadores fijos queda determinado en los que determine para

cada año la comisión de fijos correspondiente.

La empresa procurará que todo operari@ que sea contratado temporalmente acumule por vía de prórrogas o nuevas contrataciones, un total de tiempo trabajado de seis meses correlativos, tras haber superado inicialmente el periodo de prueba que será el siguiente:

- Personal Técnico: seis meses.
- Personal Administrativo: dos meses.
- Mandos Intermedios: un mes.
- Personal auxiliar, operario y subalterno: quince días laborables.

La empresa reconocerá el derecho preferente a ocupar plaza en la categoría de personal fijo, excepto en los supuestos contemplados en el artículo 45 del Convenio, a favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de eventual, interino, dominguero o a tiempo parcial. El personal contratado para trabajar solo los domingos y festivos, también tendrán derecho preferente a cubrir las plazas que necesite la empresa de eventuales e interinos, incluso a solicitar plazas de fijos cuando se produzcan vacantes, a través del procedimiento indicado en el artículo 60 de este convenio.

El comité de empresa tendrá conocimiento de la evolución de la plantilla de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

Se creará una bolsa de trabajo, conjuntamente con la representación de l@s trabajador@s, que estará confeccionada y funcionando a fecha 30 de abril de 2004.

Artículo 63. Censos

La empresa confeccionará anualmente y expondrá en cada centro de trabajo dos censos de trabajador@s, con el contenido que a continuación se indica:

A) General. En el que estarán comprendidos todos l@s operari@s del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría, DNI, antigüedad y fecha de nacimiento de cada operari@.

B) Especial. Por orden de antigüedad de cada operari@ en las categorías que ostente dentro del centro de trabajo.

Artículo 64. Conservación de vehículos

Siempre que sea posible y el servicio lo requiera, los vehículos serán dados a uno o dos conductor@s, teniendo en cuenta el servicio diurno o nocturno para su

conducción y responsabilidad, en cuidado, estado de conservación y posteriores responsabilidades. De no seguir-se lo anteriormente indicado en cuanto a la asignación del vehículo a uno o dos conductor@s, no podrá pedirse responsabilidades sobre cuidados en el estado de conservación y similares.

Artículo 65. Promoción y formación profesional

L@s operari@s tendrán derecho, en caso de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, a concurrir a exámenes, a permisos necesarios para los mismos y a una preferencia a elegir turno de trabajo, todo ello de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto del@s Trabajador@s.

Artículo 66. Pérdidas de documentación

Correrá a cargo de la empresa los gastos que se produzcan con ocasión de la renovación de los documentos del operari@ que se pierdan a causa de siniestro en el vehículo que utilice para realizar los servicios.

Artículo 67. Gratificación por matrimonio

Para l@s operari@s afectados por el presente convenio, la Empresa concederá una gratificación de 178,54 euros con ocasión de su matrimonio.

Artículo 68. Servicio militar o prestación social sustitutoria

Est@s operari@s percibirán el 100% de las gratificaciones de verano, Navidad y marzo, así como la Ayuda Escolar si son operari@s fijos de plantilla. Dichos operari@s podrán cobrar las pagas en el momento de su vencimiento y cuyas fechas señala el convenio colectivo.

Artículo 69. Multas por accidente de tráfico laboral

El personal que efectuando las tareas de conductor@ con un vehículo de la empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonado por la empresa, siempre y cuando no concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez.
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave.

La asistencia jurídica al conductor@ afectado correrá a cargo de la empresa.

Capítulo VII. Sanciones

Artículo 70. Sanciones

En el tema de sanciones la empresa se compromete con los representantes de l@s trabajador@s, a llevar a cabo pactos de carácter temporal cuya finalidad específica se determinará entre ambas partes.

Las faltas graves y muy graves se comunicarán a los representantes de l@s trabajador@s y al interesad@ antes de ser sancionado y podrán ser revisadas en la comisión laboral.

Las faltas leves les serán notificadas a los representantes de l@s trabajador@s y no se ejecutarán hasta que transcurran 10 días desde la notificación por escrito de la empresa al operari@.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral

Artículo 71. Seguridad y salud en el trabajo

L@s operari@s y la empresa reconocen la importancia y atención preferente que tiene la seguridad y la salud laboral, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos inherentes a la ejecución de sus trabajos, así como en las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad y salud laboral.

Ambas partes, acuerdan promover la seguridad y salud laboral de l@s operari@s, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la vigente Ley 31/95, de 8 de noviembre, y los Reglamentos de desarrollo en esta materia.

En este sentido ambas partes acuerdan la obligatoriedad de tener un técnico de seguridad laboral como órgano interno de prevención dentro de la empresa, dado el volumen de plantilla existente.

De la seguridad y salud laboral son responsables tanto la empresa como sus trabajador@s, no pudiendo, por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener, como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y de salud laboral.

Artículo 72. Composición y funciones del comité de seguridad y salud

Su existencia, composición y funciones, se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás reglamentos que la desarrollen, de tal forma que si sobre alguna de estas

cuestiones se realizaran modificaciones legales, se seguirán en todo caso.

El Comité de Salud Laboral se reunirá, al menos, mensualmente. Por cada reunión que se celebre extenderá el acta correspondiente a la que se le dará el curso que legalmente corresponda. Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse fuera de estas, se abonará sin recargo, o se retardará, si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será obligatoria la asistencia de todos sus miembros.

Artículo 73. Servicio médico

La medicina de empresa se regirá por lo establecido en las leyes y normativas que le sean de aplicación en cada momento.

Artículo 74. Reconocimiento médico

Se deberá realizar obligatoriamente un reconocimiento médico anual, como mínimo a toda la plantilla de la empresa.

Dado el carácter marcadamente penoso, peligroso y tóxico del servicio de pintura y en determinados casos a este personal se le realizarán estos exámenes con carácter trimestral o semestral.

1. Con el fin de complementar una Medicina Preventiva de empresa cuando un operari@ sea baja por enfermedad o accidente por un periodo superior a treinta días, siempre y cuando sea posible el desplazamiento del afectado al Servicio Médico.

1. A toda la plantilla con anterioridad a su primer ingreso y en un periodo de un año.
2. Cuando voluntariamente los solicite el operari@.
3. Promovidos por la empresa previa comunicación y consulta con el comité de Seguridad y Salud.

Los servicios médicos de empresa estarán obligados a practicar los siguientes análisis:

- Hemograma completo.
- Velocidad de eritrosedimentación.
- Bioquímica en sangre (glucemia, colesterol total, colesterol HDL,

triglicéridos, Ac. úrico, creatinina, bilirrubinas total, directa e indirecta, perfil hepático, AST, ALT, Gamma GT.

- Análisis de orina (caracteres físicos, elementos anormales, sedimento- E. microscópico).
- Analíticas especiales incluyendo sustancias tóxicas a petición de la empresa o la autoridad competente.
- Además, en analítica de sangre, se realizará marcador prostático (P.S.A) a conductor@s, maquinistas, y personal de oficinas, según protocolo médico y siempre de carácter voluntario.

Estos análisis se realizarán obligatoriamente al efectuar los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Previos o de ingreso al trabajo.
- b) Periódicos anuales.
- c) Periódicos especiales por trabajos tóxicos.
- d) En circunstancias especiales con operari@s que incurran en riesgos a terceras personas.

Los servicios médicos, podrán realizar discrecionalmente las pruebas analíticas previstas en la norma anterior en los casos de reconocimiento de retorno al trabajo, en los promovidos por el Jefe de Personal o talleres o a petición de l@s operari@s. Los análisis se podrán realizar en laboratorio propio o laboratorio concertado y siempre se realizarán con material desechable.

En caso de análisis necesarios no previstos en estas normas, para la investigación de enfermedad profesional, el Comité de Seguridad y Salud, solicitará la colaboración de un Especialista en la materia o, en su caso, del Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Aparte de la contratación de los servicios de análisis, la empresa dispondrá del material necesario para que el Servicio Médico pueda practicar, ocasionalmente o en casos de urgencia, la determinación de la Glucemia e investigación cualitativa de Parámetros en orina.

El Servicio Médico debe controlar la práctica de análisis, interpretar clínicamente sus resultados, con traslado de los mismos a la ficha de Reconocimiento incluida en soporte informático. Habrá de tener en cuenta que el análisis de sangre, y el medulograma cuando fuere necesario son los únicos medios de descubrir los

primeros estados de intoxicación en las hemopatías profesionales. Asimismo, tendrá presente que toda forma celular anormal debe llevar consigo un examen hematológico especial. Igualmente, prestará gran atención cuando aparezcan variaciones sensibles entre análisis de ingreso y ulteriores.

En atención a lo previsto en el Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como requisitos y procedimientos para la comunicación en información a la Autoridad Competente de los daños derivados del trabajo, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/ 1995, de 8 de noviembre.

Se realizará por parte del Servicio Médico, profilaxis de la Hepatitis A/B y Tétanos a toda la población laboral de forma progresiva.

Cuando se descubra algún signo de enfermedad o de disminución física, psíquica o de capacidad laboral que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del operari@ a otro puesto de trabajo dentro de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud propondrá a la Dirección de la misma dicho traslado, especificando si el cambio debe ser temporal o definitivo.

El personal que compone el Comité de Seguridad y Salud quedará obligado por el secreto profesional a no revelar a tercero ninguno de los datos conocidos en el cumplimiento de su función.

Cuando algún operari@ se negase, a ser sometido a las pruebas analíticas reglamentarias en los Reconocimientos Médicos Periódicos, el Comité de Seguridad y Salud, intentará persuadirlo explicándole sus beneficios. Si no obstante, el operari@ persistiese en su negativa, sin causa justificada, sería sancionado o amonestado por la Empresa en la forma prevista en las disposiciones laborales.

Las ausencias de cualquier miembro del Servicio Médico durante el año, serán sustituidas por la Empresa.

El día de Reconocimiento Médico preceptivo de l@s operari@s, eximirá a estos de incorporarse al trabajo, percibiendo sus haberes tal y cual como si estuviese trabajando en activo.

Artículo 75. Vestuario

Según anexo de vestuario que figura en el presente.

Disposiciones finales

Disposición final primera

Los anexos que se unen al presente convenio colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Disposición final segunda

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente aplicable en cada caso.

Disposición final tercer

En las faldillas de cobro de l@s operari@s constara la categoría de este y el puesto de trabajo que vienen desempeñando.

La antigüedad en todas las actividades al servicio de la Empresa dará prioridad a los trabajadores a exigir la actividad en la que deseen encuadrarse siempre que tengan la capacidad necesaria.

Disposición final cuarta

Premio de natalidad: 164,12 euros por nacimiento o adopción de un descendiente. En caso de que estén trabajando los dos miembros del matrimonio en Limasa, cobrarán un solo premio de natalidad.

A partir del 2009, la cantidad será de 200 euros por natalidad o adopción.

Disposición final quinta

Los trabajadores que hayan trabajado todo el año y durante el mismo no hayan tenido ninguna falta al trabajo como consecuencia de: ITCC (exceptuando maternidad/paternidad), faltas no justificadas, licencias sin retribución de los festivos trabajados dentro del porcentaje del artículo 28. Percibirán 300 euros brutos en el mes de enero del siguiente año en concepto de plus de productividad.

Se creara una comisión compuesta por el Director de RRHH y un miembro del comité de empresa. A la misma se trasladará, por parte de la empresa, informe de ITCC (exceptuando maternidad/paternidad) para analizar los casos de operarios en circunstancias especiales. Ante cualquier falta de acuerdo se procederá a una reunión entre el Director Gerente y el Presidente del Comité de empresa, para resolver el caso en cuestión.

Disposición transitoria

Para los coordinadores de servicio se le abonará en el año 2008, la misma cantidad que venían percibiendo en concepto de complemento personal voluntario (cpv).



Para el año 2009, este importe pasará al plus complementario cuyo importe será el que figure en las tablas salariales de ese año.

Anexo. Cuadrantes de descanso

Cuadrante taller

Cuadrante taller

ELECTRICISTAS	S 1ª	S 2ª	S 3ª	S 4ª	S 5ª	L	M	X	J	V	S	D
Electricista 1	1	2	3	4	5						D	D
Electricista 2	2	3	4	5	1						D	D
Electricista 3	3	4	5	1	2			D				D
Electricista 4	4	5	1	2	3				D			D
Electricista 5	5	1	2	3	4					D		D

MECANIC@S	S 1ª	S 2ª	S 3ª	S 4ª	S 5ª	S 6ª	S 7ª	S 8ª	S 9ª	S 10ª	S 11ª	S 12ª	L	M	X	J	V	S	D
Mecánico @ 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						D	D
Mecánico @ 2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1						D	D
Mecánico @ 3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2						D	D
Mecánico @ 4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3						D	D
Mecánico @ 5	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4						D	D
Mecánico @ 6	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5			D				D
Mecánico @ 7	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6						D	D
Mecánico @ 8	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7				D			D
Mecánico @ 9	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8						D	D
Mecánico @ 10	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9					D		D
Mecánico @ 11	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						D	D
Mecánico @ 12	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		D					D

CHAPISTAS	S 1ª	S 2ª	S 3ª	S 4ª	S 5ª	S 6ª	S 7ª	S 8ª	L	M	X	J	V	S	D
Chapista 1	1	2	3	4	5	6	7	8						D	D
Chapista 2	2	3	4	5	6	7	8	9			D				D
Chapista 3	3	4	5	6	7	8	9	10						D	D
Chapista 4	4	5	6	7	8	9	10	11				D			D
Chapista 5	5	6	7	8	9	10	11	12						D	D
Chapista 6	6	7	8	9	10	11	12	1				D			D
Chapista 7	7	8	9	10	11	12	1	2						D	D
Chapista 8	8	9	10	11	12	1	2	3					D		D

PINTURA	S 1ª	S 2ª	L	M	X	J	V	S	D
Pintor 1	1	2						D	D
Pintor 2	2	1			D				D

ENGRASE	S 1ª	S 2ª	L	M	X	J	V	S	D
Engrasador@ 1	1	2						D	D
Engrasador@ 2	2	1			D				D

JEFES DE EQUIPO	S 1ª	S 2ª	L	M	X	J	V	S	D
Jefe de Equipo 1	1	2						D	D
Jefe de Equipo 2	2	1			D				D

Cuadrante del personal de recogida, limpieza y tratamiento y eliminación

GRUPOS	L	M	X	J	V	S	D
1	D						D
2		D					D
3			D				D
4				D			D
5					D		D
6						D	D

Cuadrante almacén



Cuadrantes del personal de lavadero

GRUPOS	1S	2S	3S	4S	5S	6S
1	SD	XD	JD	SD	VD	MD
2	MD	SD	XD	JD	SD	VD
3	XD	JD	SD	VD	MD	SD
4	SD	VD	MD	SD	XD	JD
5	JD	SD	VD	MD	SD	XD
6	VD	MD	SD	XD	JD	SD



Anexo vestuario

Artículo 75. Vestuario

Las características de las prendas que serán entregadas para el vestuario del personal son las que se especifican a continuación:

La camisa llevará dos bolsillos, con solapa y botón. Los pantalones llevarán bolsillo portamonedas y portahebilla para el cinturón. Tanto la chaquetilla bicolor como el forro polar azul o gris llevarán dos bolsillos exteriores.

La composición del tejido bicolor se mantiene para el azulino (65% algodón - 35% poliéster) y para el amarillo luminiscente (50% algodón - 50% poliéster). Asimismo, se mantiene también las condiciones del tejido monocolor azul o gris. La composición consensuada en la entrega de verano 2008 (con mínima parte de amarillo luminiscente en el pantalón) se aplicará a las siguientes entregas, si bien ello no es óbice para que se vayan entregando prendas en stock para ser utilizadas.

El traje de agua, el anorak para los peones; así como el anorak mixto (traje de agua y anorak) para los conductores; será de alta visibilidad en todos los casos (salvo mantenimiento y lavadero), procurando asegurar la estanqueidad frente a las inclemencias del tiempo.

Todas las prendas entregadas estarán sujetas a la homologación y certificación según la legislación vigente a tal efecto. Estas se cumplirán en lo que se refiere, inclusive, a las bandas reflectantes tipo 3M®, con el ancho homologado.

Con respecto al calzado, este será el específico para cada actividad, siguiendo la reglamentación para su homologación y certificación.

En referencia a los equipos de protección individual, estos serán repuestos conforme sean defectuosos, previa entrega del equipo anterior defectuoso.

La entrega de prendas en contrataciones especiales se realizará según los acuerdos pertinentes a los que se lleguen.

Toda la problemática referente al vestuario será tratada en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, será este el comité facultado legalmente para solucionar cualquier aspecto.

Las condiciones de entrega de vestuario, una vez que se decidió la entrega de ropa de abrigo modelo Goretex®, son las siguientes.

TEMPORADA DE VERANO (ENTREGA: 15 DE ABRIL)

Peón de limpieza - Peón de recogida - Peón de baldeo

Pantalón bicolor, 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga corta, 2 uds. cada temporada Zapato de seguridad con plantilla y puntera, 1 par cada temporada Guantes normales, 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza) Guantes de baldeo, 1 par cada quincena en caso de baldeo Gorra, 1 ud. cada dos temporadas

Conductor - Maquinista 1.ª/2.ª - Operario de mantenimiento Operario de lavadero

Pantalón monocolor (azul), 2 uds. cada temporada Camisa monocolor (azul) manga corta, 2 uds. cada temporada Zapato de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor), 1 par cada temporada Guantes normales, 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles) Guantes tipo mecánico, 1 par cada mes para mantenimiento, conductor de selectiva y ampliroll Guantes de baldeo, 1 par cada mes para lavadero Gorra, 1 ud. cada dos temporadas

Mando intermedio

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa, aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío

Basculista - Conductor - Compras - Maquinista de Centro Ambiental

Pantalón monocolor (azul). 2 uds. cada temporada Camisa monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada temporada Gorra. 1 ud. cada dos temporadas

Operario de mantenimiento de Centro Ambiental

Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 uds. cada temporada Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Gorra. 1 ud. cada dos temporadas

Operario de compostaje de Centro Ambiental

Mono de trabajo (azul). 2 uds. cada temporada Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Gorra. 1 ud. cada dos temporadas

Resto de operarios de Centro Ambiental

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Gorra.

1 ud. cada dos temporadas

TEMPORADA DE INVIERNO (ENTREGA: 1 DE OCTUBRE)

Peón de limpieza - Peón de recogida - Peón de baldeo

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada Chaquetilla bicolor. 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Bota de agua. 1 par cada dos temporadas Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para baldeo Guantes normales. 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza) Guantes de baldeo. 1 par cada temporada (cada quincena en caso de baldeo) Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas (incluido domingueros) Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal fijo) Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual y personal dominguero) Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Conductor - Maquinista 1.ª/2.ª - Operario de mantenimiento Operario de lavadero

Pantalón monocolor (azul). 2 uds. cada temporada Camisa monocolor (azul) manga larga. 2 uds. cada temporada Forro polar Monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor). 1 par cada temporada Bota de agua. 1 par cada dos temporadas Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para lavadero Guantes normales. 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles) Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes para mantenimiento, conductor de selectiva y ampliroll. Guantes de baldeo. 1 par cada mes para lavadero Anorak Mixto Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Mando intermedio

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa, aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío.

Basculista - Conductor - Compras - Maquinista de Centro Ambiental

Pantalón monocolor (azul). 2 uds. cada temporada Camisa monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada Forro polar monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada temporada Guantes normales. 1 par cada temporada Anorak Mixto Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para basculista y compras Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro

de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Operario de mantenimiento de Centro Ambiental

Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 unidades cada temporada Forro polar monocolor (gris). 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Operario de compostaje de Centro Ambiental

Mono de trabajo (azul). 2 unidades cada temporada Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada Forro polar monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Anorak, 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Resto de operarios de Centro Ambiental

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada Camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada Chaquetilla bicolor. 1 ud. cada dos temporadas Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada temporada Bota de agua de seguridad. 1 par cada dos temporadas Guantes normales. 1 par cada mes Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal fijo) salvo envases Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual) salvo envases Braga cuello. 1 ud. cada temporada Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

Anexo tablas

Tablas salariales 2008



CATEGORIA	SALARIO BASE 11 PAGAS	PLUS COMPLEM 11 PAGAS	PLUS EXTRAS 11 PAGAS	PLUS NOCTUR.	POSTER FESTIVO	PAGA VACACION	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	GRATIFIC. DE SEPT.	TOTAL	FESTIVO
JEFE TALLER, ENCARG. GENERAL	832,71	529,56	305,56		37,68	2.587,07	1.303,74	1.303,74	1.026,71	884,29	27.260,39	107,45
SUBENCARGADO GENERAL DIA	815,35	516,62	293,68		37,05	2.586,02	1.302,85	1.302,85	1.026,29	884,29	26.762,94	107,45
SUBENCARGADO GENERAL NOCHE	815,35	516,62	293,68	13,63	37,05	2.586,02	1.302,85	1.302,85	1.026,29	884,29	29.863,76	107,45
JEFE EQUIPO TALLER DIA	786,90	587,64	261,08		37,05	2.501,91	1.285,49	1.285,49	1.010,63	884,29	26.738,08	107,45
JEFE EQUIPO TALLER NOCHE	786,90	587,64	261,08	13,63	37,05	2.501,91	1.285,49	1.285,49	1.010,63	884,29	29.838,90	107,45
ENCARGADO DIA	806,03	499,18	290,20		36,40	2.575,90	1.288,75	1.288,75	1.010,63	884,29	26.344,85	107,45
ENCARGADO NOCHE	806,03	499,18	290,20	13,63	36,40	2.575,90	1.288,75	1.288,75	1.010,63	884,29	29.445,68	107,45
JEFE TRAFICO DIA	788,23	513,80	288,35		36,95	2.469,06	1.287,94	1.287,94	1.010,63	884,29	26.207,85	107,45
JEFE TRAFICO NOCHE	788,23	513,80	288,35	13,63	36,95	2.469,06	1.287,94	1.287,94	1.010,63	884,29	29.308,67	107,45
COORDINADOR DE SERVICIOS DIA	788,23	473,15	281,27		36,77	2.469,06	1.287,94	1.287,94	1.010,63	884,29	25.674,10	107,45
COORDINADOR DE SERVICIOS NOCHE	788,23	473,15	281,27	13,63	36,95	2.469,06	1.287,94	1.287,94	1.010,63	884,29	28.783,67	107,45
VERIFICADOR DIA	778,91	495,60	281,27		33,07	2.523,11	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	25.677,57	107,45
VERIFICADOR NOCHE	778,91	495,60	281,27	13,63	33,07	2.523,11	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	28.778,40	107,45
MAQUINISTA PRIMERA DIA	778,91	476,74	281,26		31,22	2.523,11	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	25.380,89	107,45
MAQUINISTA PRIMERA NOCHE	778,91	476,74	281,26	13,63	31,22	2.523,11	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	28.481,72	107,45
MAQUINISTA SEGUNDA DIA	778,91	467,00	260,54		21,60	2.484,12	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	24.545,11	107,45
MAQUINISTA SEGUNDA NOCHE	778,91	467,00	260,54	13,63	21,60	2.484,12	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	27.645,93	107,45
CONDUCTOR DIA	778,91	507,87	252,99		30,55	2.523,09	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	25.380,00	107,45
CONDUCTOR NOCHE	778,91	507,87	252,99	13,63	30,55	2.523,09	1.281,04	1.281,04	1.006,89	884,29	28.480,83	107,45
OFICIAL PRIMERA	781,80	561,63	253,92		21,69	2.538,71	1.285,81	1.285,81	1.010,63	884,29	25.607,25	107,45
OFICIAL SEGUNDA	773,36	541,61	253,61		21,69	2.467,81	1.279,21	1.279,21	999,59	884,29	25.204,92	107,45
OFICIAL TERCERA	764,37	515,11	252,04		21,69	2.433,97	1.278,90	1.278,90	998,68	884,29	24.762,66	107,45
ENCARGADO BRIGADA DIA	761,53	498,11	251,10		19,60	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	24.416,02	107,45
ENCARGADO BRIGADA NOCHE	761,53	498,11	251,10	13,63	19,60	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	27.516,85	107,45
OPERARIO DE SERVICIO RECOGIDA DIA	757,31	408,84	251,10		43,91	2.522,34	1.265,81	1.265,81	992,14	884,29	24.627,85	107,45
OPERARIO DE SERVICIO BASCULISTA DIA	757,31	408,84	251,10		43,91	2.522,34	1.265,81	1.265,81	992,14	884,29	24.627,85	107,45
OPERARIO DE SERVICIO RECOGIDA NOCHE	757,31	408,84	251,10	13,63	43,91	2.522,34	1.265,81	1.265,81	992,14	884,29	27.728,68	107,45
OPERARIO DE SERVICIO BASCULISTA NOCHE	757,31	408,84	251,10	13,63	43,91	2.522,34	1.265,81	1.265,81	992,14	884,29	27.728,68	107,45
OPERARIO DE SERVICIO RECOGIDA CLINICA	757,31	429,60	251,10		43,91	2.522,34	1.265,81	1.265,81	992,14	884,29	24.856,19	107,45
OPERARIO DE SERVICIO LIMPIEZA DIA	761,53	467,32	251,10		23,47	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	24.262,97	107,45
OPERARIO DE SERVICIO DE LIMPIEZA NOCHE	761,53	467,32	251,10	13,63	23,47	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	27.363,80	107,45
OPERARIO DE SERVICIO CAM DIA	761,53	467,32	251,10		23,47	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	24.262,97	107,45
OPERARIO DE SERVICIO DE CAM NOCHE	761,53	467,32	251,10	13,63	23,47	2.428,66	1.274,48	1.274,48	994,99	884,29	27.363,80	107,45

Anexo 2. Personal técnico y administrativo Mensualidades y gratificaciones de marzo, Verano y Navidad

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRAS.	PRENDAS VESTUAR.	POSTERIOR FESTIVO	GRATIFICACION DE SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	BASE MES ANTIG.	BASE MES ANTIGUEDAD GRATIFICACION SEPTIEMBRE
JEFE DEPARTAMENTO	1.151,27	610,87	205,19	79,48	41,84	884,29	32.213,97	1.151,27	575,63
TITULADOS SUPY JEFES DE SERVIC.	1.098,42	596,09	205,19	79,48	41,84	884,29	31.199,65	1.098,42	549,21
JEFES DE SEC. Y AYTE.SERVICIO	1.038,50	566,34	205,19	79,48	41,84	884,29	29.854,63	1.038,50	519,25
JEFE ADMINISTRATIVO PRIMERA	993,54	568,32	205,19	79,48	41,84	884,29	29.209,92	993,54	496,77
JEFE ADMINISTRATIVO SEGUNDA	970,64	569,67	205,19	79,48	41,84	884,29	28.886,72	970,64	485,32
OFICIAL ADMINISTRATIVO PRIMERA	949,12	538,57	205,19	79,48	41,84	884,29	28.097,34	949,12	474,56
DEL DEANTE PRIMERA	949,12	538,57	205,19	79,48	41,84	884,29	28.097,34	949,12	474,56
JEFE ALMACEN	949,12	538,57	205,19	79,48	41,84	884,29	28.097,34	949,12	474,56
OFICIAL ADMINISTRATIVO SEGUNDA	908,93	522,48	205,19	79,48	41,84	884,29	27.253,19	908,93	454,47
DEL DEANTE SEGUNDA	908,93	522,48	205,19	79,48	41,84	884,29	27.253,19	908,93	454,47
ATS.	941,00	517,19	205,19	79,48	41,84	884,29	27.654,68	941,00	470,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	814,16	98,84	205,19	79,48	41,84	884,29	19.476,90	814,16	407,08

Precios de horas extraordinarias



CATEGORIA	HORAS EXTRA 1.ª	HORAS EXTRA 2.ª
JEFE TALLER	9,02	10,28
SUBENCARGADO	8,78	10,02
ENCARGADO, JEFE DE TRAFICO	8,60	9,84
CAPATAZ	8,37	9,54
JEFE EQUIPO	8,28	9,49
CONDUCTOR, OFI.1.ª, VERIFIC. MAQ.1.ª	8,24	9,40
OFICIAL 2.ª, MAQUINISTA 2.ª	8,09	9,25
OFICIAL 3.ª, ENCARG. BRIG., PEON	7,97	9,09

Concepto socioeconómico

ARTÍC.	CONCEPTO	IMPORTE
25	FESTIVO NO TRABAJADO	200,97
36.3	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	65,54
39	AYUDA POR DISMINUIDOS DESDE 33% A 64%	61,63
39	AYUDA POR DISMINUIDOS CON UN 65% O MÁS	80,00
46.1	INDEMNIZACIÓN POR MUERTE	34.040,82
46.2.A	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	8.310,13
46.2.B	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	34.040,82
46.2.C	GRAN INVALIDEZ	45.420,65
47	MUERTE NATURAL	2.421,02
47	MUERTE NATURAL POR AÑO TRABAJADO	70,45
50	PREMIO JUBILACIÓN E INVALIDEZ	238,83
52	FONDO SOCIAL	400,00
54	PRESTAMOS	120.000,00
56	AYUDA POR JUBILACIÓN	419,66
57	AYUDA DICIEMBRE	65,65
67	GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO	178,54
AD. 5.ª	PREMIO DE NATALIDAD	164,12
FN 7.ª	PLUS PRODUCTIVIDAD	300,00

